

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, LA
DETECCIÓ L'ACTUACIÓ I LA RESOLUCIÓ
DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL,
DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE I DE
L'ORIENTACIÓ SEXUAL A LA UNIÓ
ESPORTIVA SANTBOIANA**



UESANTBOIANA

ÍNDEX

1. PREÀMBUL	3
2. PRINCIPIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT	4
3. ÀMBIT D'APLICACIÓ	5
4. OBLIGACIONS I COMPROMISOS	6
DIRECCIÓ	6
TREBALLADORS	6
SOCIS	7
5. CONTINGUTS	8
DEFINICIONS	8
TIPOLOGIES	10
6. ACTUACIONS PREVENTIVES	11
7. PROCEDIMENTS	13
ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT O D'ABÚS	13
INFORMACIÓ O ASSESSORAMENT	15
DENÚNCIA INTERNA	15
INFORMACIÓ DEL PROCÉS A LES PERSONES IMPLICADES I INVESTIGACIÓ DELS FETS	16
ANÀLISI DE PROVES I CONCLUSIÓ	16
DECISIONS I INFORMACIÓ DELS RESULTATS	16
7.1 GARANTIES DEL PROCEDIMENT	17
8. AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL PROTOCOL	18
9. MESURES DE SENSIBILITZACIÓ I PREVENCIÓ	18

1. PREÀMBUL

A continuació us presentem el protocol que ha elaborat i implementat la Unió Esportiva Santboiana amb l'objectiu d'emfatitzar i materialitzar els diferents valors i principis que ens defineixen i ens singularitzen, amb l'objectiu d'aconseguir un entorn productiu, segur i respectuós per totes les persones que en formem part.

Totes les persones tenen el dret a que es respecti la seva dignitat, és per això que amb aquest protocol volem treballar per a garantir un entorn segur i respectuós per a totes les persones que formen part del club, tenint especial cura en les condicions de convivència entre els esportistes i el seu entorn.

Des de la Unió Esportiva Santboiana comptem amb aquest protocol pensant en totes les persones que, d'una manera directa o indirecta, col·laboren en el club, des dels i les esportistes, fins al cos tècnic, passant per les famílies, l'equip de professionals, voluntaris i les voluntàries.

D'acord amb aquests principis i els valors que persegueix un esport com el nostre, el rugbi, la Unió Esportiva Santboiana declara que l'assetjament sexual i les conductes discriminatòries per raó de sexe i orientació sexual no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància.

L'objectiu que vol aconseguir la UES amb aquest protocol és definir el marc d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conductes. El propòsit és procurar que no es produeixi cap mena d'assetjament i, si aquest es produeix, garantir que es disposen dels procediments adequats per detectar aquestes situacions, intervenir ràpidament i resoldre la situació plantejada.

Per tant, aquest protocol té els següents objectius:

- **Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació** per a totes les persones membres per tal de crear una major consciència sobre aquest tema i difondre el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona

- **Donar suport i assistència** específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions.
- **Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució** d'aquestes situacions dins de l'entitat.
- **Garantir** que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb **confidencialitat**
- **Establir mesures preventives** necessàries per tal d'evitar que es produeixin situacions d'assetjament.

Aquest protocol seguirà sent revisat periòdicament per tal de estar sempre actualitzat i sigui adequat per a totes les situacions que puguin ser donades.

2. PRINCIPIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

El protocol estableix els principis i garanties necessàries per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Així, és bàsic que es garanteixin els següents elements:

- **Confidencialitat:** Les persones que intervinguin en el procediment no poden divulgar informació relacionada amb el contingut del procés de recerca ni de les denúncies presentades.
- **Imparcialitat:** El procés de recerca s'ha de portar a terme amb total respecte, neutralitat i objectivitat per a totes les parts. Així mateix, els investigadors / es que participin en el cas d'assetjament no poden tenir cap vinculació amb les parts implicades.
- **Prohibició de represàlies:** Està totalment prohibit emprendre represàlies contra la víctima, testimonis o persones que participen en el procés de recerca sobre l'assetjament.
- **Protecció de la salut de la víctima:** El procediment ha de garantir totes les mesures necessàries per a protegir o restituir la salut de la víctima.
- **Diligència i compliment de terminis de tramitació i resolució:** El procés de recerca i la resolució han de ser realitzats dins dels terminis establerts i sense demores injustificades.
- **Definició de mesures disciplinàries:** Un element que no ha de faltar és la definició i formes d'aplicació de les sancions destinades a l'assetjador.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol és aplicable a tota l'activitat, interna i externa, desenvolupada per la UES, tant en relació amb els mateixos esportistes com amb tot el personal tècnic i auxiliar, amb independència de la tipologia de vinculació, relació laboral i contracte que mantinguin amb l'entitat.

Per tant, les disposicions d'aquest protocol s'aplicaran als directius, esportistes, professionals i altres col·laboradors i, en general, a tots els socis que formen part de la Unió Esportiva Santboiana respecte d'aquelles situacions d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe o orientació sexual que es duguin a terme entre persones vinculades a la UES en qualsevol lloc, i en qualsevol moment.

Tanmateix es tindrà cura d'aplicar aquest protocol en totes aquelles situacions que es donin tant de forma presencial, com de forma telemàtica, per ús de les noves tecnologies, tenint especial cura de les situacions generades en les xarxes socials, tant de contingut públic, com privat.

El present Protocol s'aplicarà també a les persones menors d'edat tenint en compte l'especial condició de vulnerabilitat de nens, nenes i adolescents. En aquest sentit, es tindrà en compte el major risc de manipulació i coacció per part dels adults, sobretot si existeix algun tipus de vinculació personal entre ells, ja sigui esportiva o emocional.

En aquest sentit, el club ja compleix amb els requisits establerts a la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, i requereix, a totes aquelles persones contractades o voluntàries, que tinguin contacte habitual amb menors sota la tutela directa de la UES que presentin el corresponent Certificat de Delictes de Naturalesa Sexual conforme no han estat mai condemnats per delictes d'aquest tipus.

4. OBLIGACIONS I COMPROMISOS

DIRECCIÓ

És obligació de totes les persones amb responsabilitats de direcció:

- Tractar tothom amb respecte i educació, i evitar qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i dels principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i establir mesures per eradicar-les.
- Facilitar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o transmetre les queixes i/o les denúncies a la Comissió d'avaluació i seguiment creada a l'efecte.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Actuar com a garants dels processos i dels compromisos establerts vetllant per l'aplicació d'aquest protocol i establint mecanismes per modificar els procediments, si és necessari.
- Garantir que no hi haurà represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.
- Garantir el deure de confidencialitat dels casos.

TREBALLADORS

Contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors, les treballadores i el cos tècnic davant d'aquests fets i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments què tinguin coneixement i que els puguin propiciar.

És obligació de les persones treballadores:

- Implicar-se en la definició de la política de l'empresa contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; participar en l'elaboració del protocol si així se'ls sol·licita (col·laborar en la definició d'un règim de sancions coherents amb la gravetat de les conductes, etc.).
- Contribuir a la prevenció creant una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
- Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments i contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i dels compromisos establerts per l'entitat, vetllant per l'aplicació d'aquest protocol i establint mecanismes per modificar els procediments, si és necessari.
- Garantir que no hi haurà represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.
- Garantir el deure de confidencialitat.

SOCIS

Els socis i les sòcies, els i les esportistes, tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sexual sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat sobre el tema, així com garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers els altres que no siguin ofensius.

Són obligacions i drets de les sòcies i socis, les i els esportistes:

- Dret a un entorn saludable i a no patir ni assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe ni per orientació sexual.
- L'obligació de tractar els altres amb respecte i de no assetjar sexualment ni assetjar per raó de sexe i/o orientació sexual. I no ignorar aquestes situacions.

També haurien de:

- Informar de les situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual de què es tingui coneixement.
- Cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual (sempre respectant la confidencialitat del cas).

5. CONTINGUTS

DEFINICIONS

- **Assetjament sexual:** És qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (Llei 5/2008, de 24 Abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista).

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, assenyallem alguns comportaments que, per sí sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens i ofensius.
- Fer bromes sexuals obscenes i ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença, a física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.

- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.

No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic o xarxes socials de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic

- Apropament físic excessiu.
 - Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma Innecessària.
 - El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, tocaments no desitjats).
 - Tocar intencionadament les parts sexuals del cos.
- **Assetjament per raó de sexe:** És qualsevol comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona (pel fet de ser home o dona) en ocasions en l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu" (Llei 5/2008, de 24 Abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista).

Alguns exemples són:

- Conductes discriminatòries per raó del sexe o orientació sexual.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de l'altre sexe.
- Utilitzar humor sexista o homòfob.

- Menystenir la feina feta per l'altre sexe.
 - Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
 - Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- **Assetjament per raó d'orientació sexual:** situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe o orientació sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

TIPOLOGIES

A nivell legal es distingeixen dos tipus d'assetjament:

- **Assetjament d'intercanvi:** (també anomenat xantatge sexual o quid pro quo) És aquell que prové d'un superior jeràrquic o bé d'altres persones que poden influir d'alguna manera en l'ocupació i les condicions laborals de la persona assetjada. Abús d'autoritat per jerarquia i lloc de poder que ocupa.
- **Assetjament ambiental:** És aquell que prové de companys o terceres persones relacionades amb el treball, que fa que l'entorn de la persona assetjada es converteixi en hostil, intimidatori o humiliant. Crear un ambient de treball hostil, les conseqüències sobre l'entorn poden afectar la seva ocupació.

6. ACTUACIONS PREVENTIVES

A continuació, s'enumeren algunes mesures que s'han desenvolupat o es desenvoluparan de forma preventiva a efectes de minimitzar les situacions d'assetjament sexual, discriminació per raó de sexe o orientació sexual.

- **Sensibilització, informació i formació:** La Unió Esportiva Santboiana elaborarà estratègies de sensibilització, incloent, de forma no limitativa les següents:
 - Difusió del present protocol entre tots els seus membres, així com efectuar campanyes d'informació sobre el contingut del mateix.
 - Planificar formació específica sobre els drets, obligacions i la reglamentació d'aplicació, tant a treballadors com a personal directius del club.
 - Efectuar seminaris de conscienciació oberts als diferents col·lectius del club
 - Adaptar la formació de cursos en període transitori, incloent formació específica destinada a la prevenció d'assetjaments sexuals, discriminació per raó de sexe o orientació sexual.
 - Sol·licitar el certificat negatiu de delictes sexuals a l'equip tècnic, mèdic, auxiliar i directiu que acompanyi als esportistes menors d'edat en els concentracions i competicions
- **Identificació de situacions de risc potencial i mesures de prevenció:**
A continuació es farà una relació de possibles situacions de risc associades a les instal·lacions del club, juntament amb la conseqüent mesura preventiva a efectes d'evitar situacions d'assetjament i discriminació , tenint en compte que aquesta relació no és limitativa:

ESPAIS	ACTIVITAT	MESURES
VESTUARIS	ENTRENAMENTS CONCENTRACIONS COMPETICIONS	Diferenciats dones i homes, si hi ha possibilitat, separació de menors i de majors d'edat.
SALA FISIO	TRACTAMENTS PROFESSIONALS	Fer públic l'horari d'ús de la sala, indicant el nom del professional i el pacient. No tancar la porta de la sala durant l'ús.
OFICINES	REUNIONS PERSONALS DE TÈCNICS O DIRECTIUS AMB ESPORTISTES	No tancar la porta de la sala durant les reunions.
ALTRES ESPAIS	ACTIVITATS QUE ES DESENVOLUPIN ABANS, DURANT O DESPRÉS DE L'ACTIVITAT ESPORTIVA	Que els espais siguin oberts amb bona il·luminació. Presència d'un adult responsable.

7. PROCEDIMENTS

ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT O D'ABÚS

A la persona que ho pateix:

La persona que considera que està patint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual té diferents vies per abordar i resoldre el problema.

La utilització d'una via de resolució en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar-ne una altra. Serà la persona afectada qui, en funció de la situació, ho decideixi.

- Utilitzar les vies internes de protecció i resolució contingudes en aquest protocol:
Demandar ajuda i visibilitzar el problema al vocal-delegat de la secció o al responsable del departament pertinent. Adreçant-se a la persona de referència de la Comissió d'avaluació i seguiment en el cas que vulgui presentar un queixa formal.
- Utilitzar vies externes, (en cas extrem) entre les quals hi ha:
Acudir a la via de conciliació (Tribunal Laboral de Catalunya).
Via administrativa (Inspecció de Treball).
Via judicial per a la protecció dels seus drets: la resolució judicial pot fer-se per l'ordre social o per l'ordre penal. Aquest darrer només s'aconsella quan s'ha produït un assetjament de caràcter molt greu amb intimidació o agressions físiques.

Als i a les testimonis:

Les persones que presenciïn alguna situació d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual haurien de:

- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.
- Manifestar rebuig sobre el comportament d'una persona assetjadora (sempre que la situació ho permeti).
- Comunicar la situació a la persona o persones de referència que conformen la Comissió d'avaluació i seguiment, nomenades per l'entitat.

- Comunicar-ho al o la vocal de la secció esportiva pertinent (àmbit de la UES).
- Col·laborar en tot el que sigui necessari una vegada obert el procés d'aclariment dels fets

Assessorament i assistència a les persones afectades: la persona o les persones de referència

L'entitat compta amb una Comissió d'avaluació i seguiment conformada per:

- Presidència i/o Vicepresidència del club (UES).
- El o la delegat/da de la categoria esportiva involucrada
- Assessor/a de violències.

La persona afectada dirigirà la queixa a la persona o les persones assessores o de referència i aquesta convocarà la Comissió d'avaluació i seguiment.

En primera instància la persona de referència serà qualsevol dels membres de la comissió.

Les persones de referència tenen les funcions següents:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o no.
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament sobre com s'ha de procedir.
- Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna).
- Informar dels seus drets i obligacions.
- Facilitar altres recursos de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.)
- Facilitar assistència en les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts.
- En l'avaluació i investigació: fer entrevistes a la persona assetjada, a la persona presumpte assetjadora i als testimonis.
- Proposar la via de l'assessorament extern, si s'escau.

- Elaboració del informe final amb la investigació i conclusions, que farà arribar a la Junta directiva de la UES

INFORMACIÓ O ASSESSORAMENT

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada o a altres persones que han estat testimonis de l'assetjament, i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si s'escau.

La persona de referència és central en aquesta etapa. Ella és la encarregada de, en un espai de confiança i seguretat, resoldre dubtes; informar i assessorar sobre el contingut del protocol, els drets i garanties per les persones involucrades així com també les accions que es poden emprendre. A més a més, en el supòsit que la persona afectada decideixi presentar denúncia, la persona de referència ha de donar-li suport en la seva redacció.

DENÚNCIA INTERNA

Es comuniquen els fets a la persona referent designada per la Comissió d'avaluació i seguiment, que assumirà la instrucció.

La denúncia interna ha d'incloure els següents elements:

- Noms i cognoms de la víctima, de la presumpta persona assetjadora i possibles testimonis.
- Dades, llocs, durada, freqüència i detalls dels fets.

Important: Una vegada feta la denúncia, és fonamental que s'implementin, si el cas ho requereix, mesures cautelars de protecció per evitar o limitar el contacte entre la presumpta víctima i la persona que l'assetja. Si aquestes mesures passen per un desplaçament o un canvi temporal de lloc de treball o de 15 la funció que desenvolupa, s'ha de garantir que sigui canviada la persona presumiblement assetjadora per garantir la protecció davant possibles represàlies; també cal garantir la confidencialitat en el procés.

INFORMACIÓ DEL PROCÉS A LES PERSONES IMPLICADES I INVESTIGACIÓ DELS FETS

Després de presentar formalment la denúncia, s'obre el procés d'investigació. La persona que assumeix la instrucció ha de desenvolupar, amb flexibilitat i confidencialitat, les següents actuacions:

- Informar a la presumpta persona assetjadora dels continguts de les acusacions i de com es portarà a terme tot el procediment de la instrucció.
- Informar a la persona assetjada de quin serà el procediment de la instrucció.
- Entrevistar a la persona assetjada (que pot estar acompanyada de la persona de referència o d'un/a company/a), la persona assetjadora i testimonis amb l'objectiu de clarificar el cas

ANÀLISI DE PROVES I CONCLUSIÓ

Una vegada realitzat tot el procés d'investigació, la persona de referència, amb el vistiplau de la Comissió d'avaluació i seguiment, ha de presentar un informe per escrit a la Junta Directiva. Aquest document ha d'incloure una síntesi dels fets, les accions desenvolupades durant el procés d'instrucció i les conclusions del cas.

DECISIONS I INFORMACIÓ DELS RESULTATS

En el cas que l'informe confirmi l'existència d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per raó d'orientació sexual serà necessari fer el següent:

- Elaborar un informe escrit i informar dels resultats a les parts; On hi constarà l'informe elaborat per la persona referent, les conclusions i les sancions que imposa la Junta directiva, tenint en compte el reglament de règim intern a aplicar en funció de l'àmbit en el que s'ha produït la denúncia (social, esportiu, de gestió).
- Advertir a la persona assetjada que té dret a recórrer si els resultats de la instrucció no li són satisfactoris, per vies externes.

- Establir i imposar les sancions o mesures disciplinàries a la persona assetjadora, que corresponen segons el reglament anteriorment mencionat.

7.1 GARANTIES DEL PROCEDIMENT

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o discriminació per raó de sexe es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

8. AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL PROTOCOL

La Comissió de Prevenció realitzarà, amb caràcter anual, un informe a presentar enfront la Junta Directiva, en el que s'informarà de tots els procediments i s'avaluarà el funcionament del protocol, amb expressa indicació d'aquells aspectes que hagin de ser modificats a efectes de millorar el seu funcionament.

9. MESURES DE SENSIBILITZACIÓ I PREVENCIÓ

Per tal de fer visible tota aquesta feina i que el missatge pugui arribar a tothom, continuarem duent a terme les següents accions:

- Facilitar l'accés a aquest Protocol complet a tothom a través d'Internet.
- Difusió del protocol i de l'existència de les persones de referència i de la Comissió d'avaluació i seguiment que assessoren i que s'ocupen d'oferir informació, acompanyament i assistència en la resolució de problemes i els procediments davant els diferents casos.
- Fomentar la formació dels treballadors, junta directiva, voluntaris/es, jugadors/es, en prevenció i actuació en casos d'assetjament.
- Establiment de canals de comunicació que garanteixin que totes les persones del col·lectiu puguin informar de comportaments generadors d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual.
- Fer campanyes per les actuals vies del club (xarxes socials i correu electrònic) de tolerància zero per tal de sensibilitzar a tothom. Aquesta campanya es reforçarà sobretot en els àmbits més sensibles, que són les dones i els menors d'edat, educant en els valors del club i per la convivència.

Elaborat per Marina Martínez



UESANTBOIANA

C/ Baldiri Aleu, 1-7
08830 Sant Boi de Llobregat

+34 936 400 726

uesantboiana@uesantboiana.com

